

Husni Thamrin (Ed.)

# *Refleksi* **Sosial Budaya**

Dalam Dimensi Adat, Gender dan Politik



Kutipan Pasal 44, ayat 1 dan 2, Undang-Undang Republik tentang

**HAK CIPTA:**

Tentang Sanksi Pelanggaran Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang HAK CIPTA sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No 7 Tahun 1987 jo.

Undang-Undang No 12 Tahun 1997, bahwa:

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau menyebarkan sesuatu ciptaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000 (lima miliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000.- (lima ratus juta rupiah).



**Husni Thamrin (Ed.)**

**REFLEKSI SOSIAL BUDAYA:  
Dalam Dimensi Adat, Gender  
dan Politik**

Pengantar:

**Prof. Dr. H. M. Nazir Karim**

Kontributor:

**Wilaela, Hertina, Abd. Ghofur,  
H. Mohd Yunus, Firdaus, Astuti Meflinda,  
Bambang Hermanto, Saefullah**

**Husni Thamrin**  
**REFLEKSI SOSIAL BUDAYA:**  
**Dalam Dimensi adat, Gender dan Politik**

Edisi Pertama, Cetakan Ke-1.

Lembaga Penelitian & Pengembangan UIN Suska Riau  
Bekerjasama dengan Suska Press 2009

Hak penerbit pada Lembaga Penelitian & Pengembangan UIN Suska Riau  
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun,  
termasuk dengan cara penggunaan mesin fotocopi, tanpa izin sah dari penerbit.

Desain Cover: Agung Istiadi  
Lay-out: agvenda

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

PEKANBARU: LEMBAGA PENELITIAN, 2009

Edisi: I Cetakan 1  
xiv + 306 halaman; 16 x 22 cm.

ISBN: 979-17084-5-2

Penerbit:

Lembaga Penelitian & Pengembangan  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
Jl. H.R. Subrantas Km 17 Panam Pekanbaru Riau, Indonesia  
Telp: +62761562058, 562223.  
Fax. +62761562052, 0761-21129  
e-mail: husni\_2070@yahoo.com.

Percetakan:

PT. LKIS Printing Cemerlang  
Salakan Baru No. 1 Sewon Bantul  
Jl. Parangtritis Km. 4,4 Yogyakarta  
Telp.: (0274) 7472110, 417762  
e-mail: elkisprinting@yahoo.co.id



# DAFTAR ISI

<b>Kata Sambutan Dari Rektor UIN SUSKA Riau .....</b>	<b>vii</b>
<b>Kata Pengantar Dari Direktur LPP UIN SUSKA Riau .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>

<b>REKONSTRUKSI LEMBAGA PENDIDIKAN PEREMPUAN PADA AWAL ABAD KE-20 .....</b>	<b>1</b>
---	----------

*WILAE LA*

PENDAHULUAN .....	1
❖ Tinjauan Atas Studi Terdahulu .....	3
❖ Metode .....	5
❖ Asal-Mula Kerajaan Siak Sri Indrapura .....	7
❖ Geografis dan Perkembangan Daerah .....	14
PENDIDIKAN PEREMPUAN DI TANAH AIR PADA AWAL ABAD KE-20 .....	20
❖ Organisasi dan Perempuan .....	20
❖ Pendidikan bagi Perempuan .....	23
❖ Politik Etis .....	26
❖ Asosiasi Kebudayaan .....	28
❖ Ordonasi Guru .....	34
❖ Ordonansi Sekolah Liar .....	35
❖ Kebijakan Pendidikan dan Islam .....	35
❖ <i>Defence Mechanism</i> .....	36
LATIFAH SCHOOL DAN MADRASAH ANNISA .....	38
❖ Pendidikan di Kerajaan Siak Sebelum Latifah School .....	38
❖ Tengku Agung dan Latifah School .....	42
❖ Madrasah Annisa .....	44
❖ Tengku Maharatu .....	50
PENUTUP .....	53

<b>EKSISTENSI TANAH ULAYAT DI ERA OTONOMI DAERAH</b> .....	61
<i>HERTINA</i>	
PENDAHULUAN .....	61
METODOLOGI .....	67
TANAH ULAYAT: PENGERTIAN, HISTORIS DAN EKSISTENSI .....	68
❖ Jenis Tanah Ulayat .....	72
❖ Zaman Kasultanan .....	74
❖ Zaman Penjajahan: Tanah Milik Negara Kolonial Belanda .....	75
❖ Tanah ulayat dan Hak Menguasai oleh Negara dalam Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA) Nomor 5 tahun 1960 Setelah Merdeka .....	78
❖ Zaman Orde Baru .....	81
❖ Masa reformasi .....	84
<b>EKSISTENSI TANAH ULAYAT DALAM MASA PELAKSANAAN OTONOMI DAERAH</b> .....	
❖ Eksistensi Tanah Ulayat Dalam Masa Pelaksanaan Otonomi Daerah ...	89
❖ Bentuk eksistensi tanah ulayat pada masa Otonomi Daerah .....	91
KESIMPULAN .....	97
REKOMENDASI .....	98
DAFTAR BACAAN .....	99
 <b>INTERAKSI ETNIK TIONGHOA DAN ETNIK MELAYU</b> .....	101
<i>ABD. GHOFUR</i>	
PENDAHULUAN .....	101
❖ Kerangka teoritik .....	103
<b>INTERAKSI SOSAL: MELAYU VERSUS CHINA</b> .....	
❖ Sekilas Sejarah tentang Etnik Cina .....	109
❖ Sosial Budaya dan Pendidikan .....	111
❖ Sosial Ekonomi .....	114
❖ Lingkup sosial Keagamaan .....	115
❖ Interaksi dalam Masyarakat .....	118
❖ Persepsi Etnik Melayu terhadap Etnik Tionghoa .....	120
❖ Persepsi Etnik Tionghoa terhadap Etnik Melayu .....	122
KESIMPULAN .....	124
DAFTAR KEPUSTAKAAN .....	125

**ADAT:****POLA, PERANAN DAN IMPLIKASI ..... 127***H. MOHD YUNUS*

PENDAHULUAN ..... 127

PENDEKATAN ..... 129

ADAT: POLA, PERANAN DAN IMPLIKASI: KASUS DI KAMPAR, RIAU ..... 130

❖ Peranan Penghulu Adat Dalam Masyarakat ..... 139

❖ Peranan Penghulu Adat ..... 141

KESIMPULAN ..... 144

❖ Rekomendasi ..... 145

DAFTAR PUSTAKA ..... 147

**KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA:****PERSPEKTIF KRIMINOLOGIS ..... 149***FIRDAUS*

PENDAHULUAN ..... 149

❖ Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Hak Asasi Manusia ..... 152

❖ Hak Asasi Manusia ..... 156

❖ Perbuatan Pidana/Kejahatan ..... 158

❖ Teori Kriminologi ..... 161

METODE ..... 167

❖ Sebab-Sebab Terjadinya Kekerasan dalam Rumah Tangga ..... 169

❖ Hambatan dalam Melakukan Pengusutan Terhadap Kekerasan  
dalam Rumah Tangga ..... 176

❖ Upaya yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan ..... 181

PENUTUP ..... 183

DAFTAR PUSTAKA ..... 185



<b>KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA DOSEN .....</b>	<b>187</b>
<b>MAHYARNI &amp; ASTUTI MEFLINDA</b>	
PENDAHULUAN .....	187
❖ Kompetensi, Motivasi dan Kinerja: Perspektif Teoritis .....	189
❖ Motif .....	191
❖ Harapan .....	193
❖ Korelasi Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Kinerja .....	194
❖ Karakteristik Responden .....	198
PENUTUP .....	205
DAFTAR PUSTAKA .....	208
 <b>KAMPANYE PERUBAHAN POLA PRILAKU PEMILIH .....</b>	 <b>211</b>
<b>BAMBANG HERMANTO</b>	
PENDAHULUAN .....	212
❖ Permasalahan .....	213
KAMPANYE: KOMUNIKASI DAN REGULASI POLITIK .....	214
❖ Regulasi Kampanye dalam PEMILU 2009 .....	217
METODE PENELITIAN .....	222
PEMILU: PENDIDIKAN POLITIK DAN PERUBAHAN PERILAKU .....	225
❖ Kasus di Kota Pekanbaru .....	240
❖ Kampanye dan Komunikasi Politik Pada Pemilu 2009 .....	243
❖ Pengaruh Kampanye Terhadap Perilaku Pemilih .....	247
PENUTUP .....	251
DAFTAR PUSTAKA .....	252

<b>STRATEGI PENANGGULANGAN KEMISKINAN</b> .....	255
<i>SAEFULLAH</i>	
PENDAHULUAN .....	257
KEMISKINAN PERSPEKTIF TEORITIS .....	258
METODE .....	261
❖ Analisis Data .....	262
STRATEGI PENANGGULANGAN KEMISKINAN .....	263
❖ Kasus Rumbai Pesisir, Pekanbaru .....	263
❖ Faktor Penyebab Kemiskinan .....	273
❖ Kebijakan Pengentasan Kemiskinan .....	275
ISU PRIORITAS DAN STRATEGI PENANGGULANGAN KEMISKINAN .....	276
❖ Sasaran dan Target .....	285
❖ Paradigma Penanggulangan Kemiskinan .....	287
❖ Strategi Utama .....	287
❖ Program Penanggulangan Kemiskinan .....	289
RENCANA AKSI JANGKA PENDEK .....	294
RENCANA AKSI JANGKA PANJANG .....	295
❖ Bidang Ekonomi .....	295
❖ Bidang Sumber Daya Manusia .....	296
❖ Bidang Infrastruktur .....	296
KELEMBAGAAN DAN MEKANISME PELAKSANAAN	
PENANGGULANGAN KEMISKINAN .....	296
❖ Peran Pemerintah .....	297
❖ Peran Dunia Usaha .....	299
❖ Peran Masyarakat .....	299
PENUTUP .....	300
❖ Kesimpulan .....	300
DAFTAR PUSTAKA .....	302
<b>BIODATA PENULIS</b> .....	303

# KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA DOSEN

MAHYARNI & ASTUTI MEFLINDA

## Abstract:

*The population in this study are civil servants Lecturer and Lecturer contract at the eight faculty in UIN Suska Riau in 2008, the number of people 457. Sampling techniques performed by the method of proportionate stratified random sampling is a sampling of members of the population randomly and proportionally, this sampling is done when a member of a heterogeneous population. The amount of samples taken in this study was 82 respondents. In analyzing the data used descriptive and quantitative methods, then the result of the research on the analysis using linear regression analysis. performed using SPSS program, proved that jointly Professional Competence and Motivation Work significantly affects the performance of lecturers UIN Suska Riau, with F count 35.704 is greater than F table 3.11. Professional Competency partially significantly affect the performance of UIN Suska Riau lecturer, because t count of the dependent variable is 7.21 greater than the t table of 1.990. Meanwhile, work motivation is partially but not significantly affect the performance of UIN Suska Riau lecturer, because t count variable is less than t table 1.564 of the coefficient. Than adjusted  $R^2$  (adjusted R Square) is of 0.461, showed that 46.10% Performance Lecturer UIN Suska Riau can be explained by variable Professional Competence and Motivation Work, while the remaining 53.90% can be explained by other variables not examined in this study.*

## PENDAHULUAN

Fenomena dalam pendidikan pada masa sekarang ini muncul berbagai dugaan bahwa pendidikan di Indonesia banyak mengalami kemajuan yang pesat. Namun ada beberapa hal yang kurang menyenangkan yaitu pertama, lulusan dari sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia

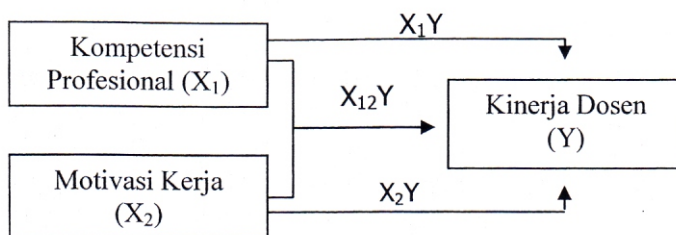


kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Bekal kecakapan yang diperoleh di lembaga pendidikan belum memadai untuk digunakan secara mandiri, karena yang terjadi di lembaga pendidikan hanya *transfer of knowledge* semata yang mengakibatkan anak didik tidak inovatif, tidak kreatif bahkan tidak pandai dalam menyiasati persoalan-persoalan di seputar lingkungannya. *Kedua*, peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*) masih sangat rendah. *Ketiga*, mutu akademik di bidang Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Matematika dan kemampuan Membaca yang masih rendah. Dan *Keempat*, masih kurangnya penguasaan terhadap IPTEK.

Namun kita menyadari bahwa Pendidikan berperan sangat strategis dalam pembangunan bangsa dan pengembangan Sumber Daya Manusia, dimana salah satu indikator *Human Development Index* dan *Social Economic Status* (SES) adalah pendidikan itu sendiri. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan khususnya di perguruan tinggi antara lain adanya dosen, mahasiswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut di atas, dosen dalam kegiatan proses pembelajaran menempati kedudukan yang sangat penting dengan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lainnya dan belakangan peranan dosen mulai mendapat tempat untuk diperhatikan mengingat realita keterpurukan bangsa kita dalam SDM sangat memprihatinkan.

Menurut Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 dan ayat 4 mengatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat." Akan tetapi dosen tidak cukup hanya memiliki predikat profesional saja dalam menjalankan fungsinya dan juga harus memiliki kompetensi yang melekat pada dirinya. Adapun pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini diilustrasikan dalam Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1:

**Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen UIN Suska Riau**

### Kompetensi, Motivasi dan Kinerja: Perspektif Teoritis

Spencer & Spencer (1993:9) mengatakan "*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and/or superior performance in a job or situation*". Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Depdiknas (2004:7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Berdasarkan uraian di atas kompetensi dosen dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai dosen.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

#### a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah "kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik". Depdiknas (2004:9) menyebut kompetensi ini dengan "kompetensi pengelolaan pembelajaran." Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.



**b. Kompetensi Pribadi**

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah "kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik". Surya (2003:138) menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang dosen yang diperlukan agar dapat menjadi dosen yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.

**c. Kompetensi Sosial**

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi sosial adalah "kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar".

**d. Kompetensi Profesional**

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi profesional adalah "kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam". Surya (2003:138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai dosen profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat dosen lainnya.

Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaruan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia, profil penampilan mengajar tenaga edukatif dapat diidentifikasi dengan penguasaan kompetensi profesional sebagai berikut:

- a. Penguasaan bahan ajar, yakni menguasai bahan-bahan bidang studi dan metodologi
- b. Mengelola program belajar mengajar, yang meliputi:
  - 1) Merumuskan tujuan instruksional
  - 2) Mengetahui dan dapat menggunakan metoda mengajar
  - 3) Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat
  - 4) Melaksanakan program belajar mengajar
  - 5) Mengetahui kemampuan mahasiswa



- 6) Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial
- c. Mengelola kelas, meliputi:
  - 1) Mengatur tata ruang kelas untuk mengajar
  - 2) Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi
- d. Menggunakan media dan sumber yang meliputi:
  - 1) Mengenal, memilih dan menggunakan media
  - 2) Membuat alat bantu sederhana
  - 3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar
- e. Menggunakan *Micro teaching* dalam program pengalaman lapangan yang meliputi:
  - 1) Menguasai landasan-landasan kependidikan
  - 2) Mengelola interaksi belajar
  - 3) Menilai prestasi belajar mahasiswa
  - 4) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
  - 5) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi
  - 6) Memahami prinsip-prinsip dan menafsir hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Mc. Clellands mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clellands Achievement Motivation Theory* (teori motivasi prestasi Mc. Clellands) yang menyatakan bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kepada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan, dan insentif. Berdasarkan teori *Mc. Clelland Achievement Motivation Theory* (dalam Hasibuan, 2000: 149) dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu: a. Motif; b. Harapan; c. Insentif. Ketiga dimensi dari motivasi tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

## Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Dorongan untuk melakukan

suatu perbuatan tertentu dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dalam diri karyawan maupun berasal dari luar dirinya.

Alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan. Kebutuhan manusia dibagi kepada tiga bagian, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan berprestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada gilirannya akan dapat memenuhi kebutuhannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan ini akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal sebagai berikut:
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
  - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of important*)
  - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan kekuatan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh pimpinan dalam memotivasi bawahan, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan bekerja. Hal ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Upah yang adil dan layak



- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan bekerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

## **Harapan**

Harapan adalah sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh tindakan berikutnya. Secara sederhana teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung kepada harapannya. Seseorang kan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu, ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya.

Menurut Hariandja (2002:195) kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja tersebut. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Selanjutnya yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2004)

Untuk melihat sejauh mana mutu kinerja dosen diperlukan penjelasan tentang dimensi dan indikator yang menyatakan kinerja dosen. Dimensi kinerja dosen dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel T.R dan Larson (1987:343) yaitu:

1. Kemampuan:
  - a. Penguasaan materi
  - b. Menguasaan metode pengajaran
2. Prakarsa/inisiatif
  - a. Berpikir positif yang lebih baik



- b. Mewujudkan kreatifitas
- c. Pencapaian prestasi
- 3. Ketepatan Waktu
  - a. Waktu kedatangan
  - b. Waktu pulang
- 4. Kualitas hasil kerja
  - a. Kepuasan Mahasiswa
  - b. Pemahaman Mahasiswa
  - c. Prestasi Mahasiswa
- 5. Komunikasi
  - a. Mutu Penyampaian Materi
  - b. Penguasaan Keadaan Kelas.

### **Korelasi Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Kinerja**

Menurut Mitchell, kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, dengan formula:  $Performance = Ability \times Motivation$ . Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap *ability* dan motivasi. Seseorang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasinya maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga sebaliknya seseorang yang mempunyai *ability* yang rendah walaupun mempunyai motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	Item Soal
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompetensi Profesional (X <sub>1</sub> )	1. Penguasaan bahan	a. Menguasai bahan-bahan bidang studi b. Menguasai metodologi	Ordinal	1 2
	2. Mengelola program belajar mengajar	a. Merumuskan tujuan instruksional b. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar c. Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat d. Melaksanakan program belajar mengajar e. Mengenal kemampuan mahasiswa f. Merencanakan dan melaksanakan pengajaran ujian ulang	Ordinal	3 4 5 6 7 8
	3. Mengelola kelas	Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi	Ordinal	9
	4. Menggunakan media dan sumber	a. Mengenal, memilih, dan menggunakan media b. Membuat alat bantu sederhana	Ordinal	10 11
	5. Menggunakan micro teaching dalam program pengalaman lapangan	a. Menguasai landasan-landasan kependidikan b. Mengelola interaksi belajar c. Menilai prestasi belajar mahasiswa d. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi kantor e. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran	Ordinal	12 13 14 15 16,17
	1. Motif	a. Upah yang adil dan layak b. Kesempatan untuk maju atau promosi c. Keamanan bekerja d. Penerimaan oleh kelompok	Ordinal	3 1 2 4
	2. Harapan	a. Kondisi kerja yang baik b. Perasaan ikut terlibat c. Pendiisiplinan yang bijaksana d. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi	Ordinal	5 7 8 9
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )				

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	Item Soal
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	3. Insentif	a. Intrinsik - Penyelesaian b. Ekstrinsik 1) Finansial - gaji dan upah 2) Antar pribadi 3) Promosi	Ordinal	10  6 11 12
3. Kinerja Dosen (Y)	1. Kemampuan	a. Penguasaan materi b. Penguasaan metode pengajaran	Ordinal	1 2
	2. Inisiatif	a. Mewujudkan kreatifitas b. Pencapaian prestasi	Ordinal	3,4,5,6 7,8
	3. Ketepatan waktu	a. Pemanfaatan waktu kedatangan b. Pemanfaatan waktu pulang	Ordinal	9, 10  11
	4. Kualitas hasil kerja	a. Kepuasan mahasiswa b. Pemahaman mahasiswa	Ordinal	12 13, 14
	5. Komunikasi	a. Mutu penyampaian materi b. Penguasaan keadaan kelas	Ordinal	15, 16 17

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para dosen tetap yang terdiri dari Dosen PNS, dan Dosen Kontrak pada delapan fakultas yang ada di UIN Suska Riau pada tahun 2008 dengan jumlah 457 orang dengan perincian 350 orang PNS dan 107 orang pegawai kontrak. Penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua populasi, tetapi pada sebagian populasi target.

Besarnya sampel yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan rumus Slovin (Umar; 1999: 491):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{457}{5,57} = 82$$

Dimana:

- n = jumlah sampel  
N = ukuran populasi  
e = % kelonggaran penelitian

Dengan populasi sebesar 457, dan e sebesar 10%, maka diperoleh sampel minimal sebesar 82 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional,



dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (Riduwan, 2003: 13), dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

- $n_i$  = besarnya sampel pada status ke- $i$   
 $N_i$  = besarnya populasi pada status ke- $i$   
 $N$  = besarnya populasi  
 $n$  = besarnya sampel populasi

**Tabel 2.**  
**Besar Sampel Berdasarkan Status Dosen**

No	Fakultas	Jumlah Dosen Tetap (orang)		Jumlah
		PNS	Kontrak	
1	Tarbiyah dan Keguruan	22	3	25
2	Syariah dan Ilmu Hukum	13	1	14
3	Ushuludin	9	-	9
4	Ekonomi dan Ilmu Sosial	6	4	10
5	Sains dan Teknologi	4	7	11
6	Dakwah dan Komunikasi	6	-	6
7	Psikologi	3	1	4
8	Pertanian dan Peternakan	1	2	3
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>18</b>	<b>82</b>

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut: (Hasan, 2002: 254)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

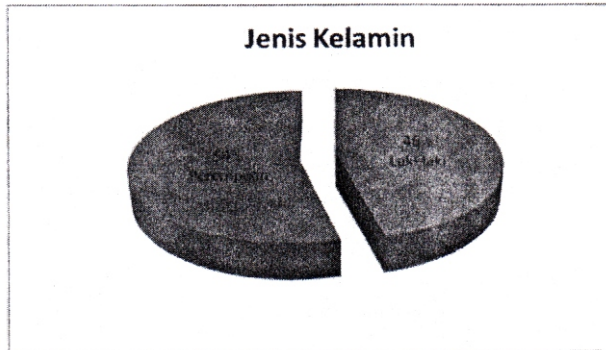
Dimana:

- $Y$  = Kinerja dosen  
 $X_1$  = Kompetensi profesional  
 $X_2$  = Motivasi kerja  
 $a$  = *Intercept* atau konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi  
 $e$  = Variabel pengganggu

Untuk memperoleh pelaksanaan perhitungan dalam analisis maka digunakan alat bantu program mikro SPSS (*Statistical Program of Social Science*). Pada penggunaan model regresi berganda, mempergunakan asumsi

bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari *autokorelasi*, *heteroskedastisitas*, dan *multikolinieritas*.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki dan Perempuan, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



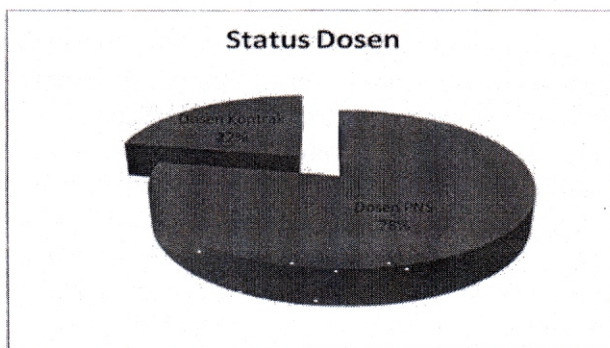
Sumber: Hasil Penelitian, 2009

**Gambar 2.**  
**Diagram Pastel Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

UIN Suska Riau terdiri dari 8 (delapan) fakultas yang merupakan pengembangan dari fakultas yang sudah ada. Dilihat dari karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan fakultas tempat dimana dosen mengajar. Meskipun jumlahnya kurang proporsional tetapi Dosen yang mengajar di setiap fakultas diusahakan untuk menjadi bagian dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisir. Menurut jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden pada umumnya adalah perempuan sebanyak 44 orang dosen (54%%) dan laki-laki sebanyak 38 orang dosen (46%).

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan status dosen yaitu Dosen PNS dan Dosen Kontrak, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

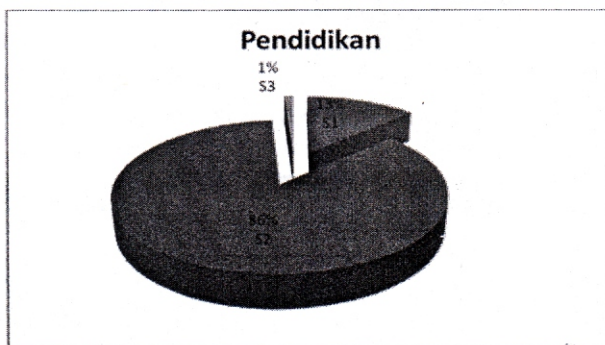


Sumber: Hasil Penelitian, 2009

**Gambar 4.**  
**Diagram Pastel Karakteristik Berdasarkan Status Dosen**

Berdasarkan karakteristik responden menurut status dosen dapat dilihat bahwa sebagian besar dosen adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 64 orang (78%) dan 18 orang (22%) adalah Dosen Kontrak. Perlu juga diketahui bahwa dosen tetap pada UIN Suska Riau adalah Dosen PNS dan Dosen Kontrak, yang memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam menjalankan tugasnya.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu dosen berpendidikan S1, berpendidikan S2, dan berpendidikan S3, yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



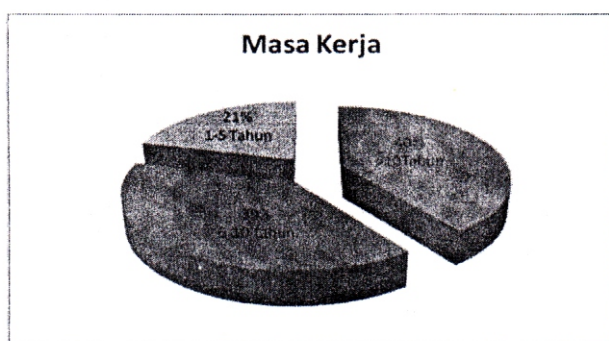
Sumber: Hasil Penelitian, 2009

**Gambar 6**  
**Diagram Pastel Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**



Bila dilihat dari tingkat pendidikan, yang diperkirakan dapat menggambarkan wawasan seorang dosen, pada umumnya responden mempunyai pendidikan S2 sebanyak 70 orang (86%). Sedangkan pendidikan S1 sebanyak 11 orang (13%) dan 1 orang (1%) yang berpendidikan S3. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen yang mewajibkan tenaga pendidik untuk tingkat universitas minimal berpendidikan S2. Sedangkan bagi dosen yang masih berpendidikan S1 pada saat sekarang sedang mengikuti pendidikan S2, sebagai salah satu syarat mengikuti sertifikasi dosen. Dari gambaran pendidikan responden tersebut dapat dikemukakan bahwa responden yang memiliki pendidikan yang lebih baik akan sangat responsif terhadap informasi dan teknologi. Dan mampu mengimplementasikan ilmu maupun teknologi yang dimilikinya untuk perkembangan dunia pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja mengajar 1-5 tahun, masa kerja mengajar 6-10 tahun dan masa kerja mengajar lebih dari 10 tahun, yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



*Sumber: Hasil Penelitian, 2009*

**Gambar 8**  
**Diagram Pastel Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

Dilihat dari masa kerja responden terdapat 33 orang (40%) dengan masa kerja selama 1-5 tahun, dan sebanyak 32 orang (39%) dengan masa kerja 6-10 tahun. Sedangkan dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 17 orang (21%). Biasanya semakin lama masa kerja maka semakin bertambah pengalaman dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Pembuktian hipotesis secara total digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama yaitu kompetensi profesional dan motivasi kerja dosen terhadap variabel terikatnya dalam hal ini adalah kinerja dosen. Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh data-data perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi tentang Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
Kompetensi Profesional ( $X_1$ )	0,682	0,095	7,210	0,023
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,147	0,094	1,564	0,000
Constant	18,450	7,938	2,324	0,122
R	: 0,689			
R Squared	: 0,475			
Adj R <sup>2</sup>	: 0,461			
F Ratio	: 35,704			
Sig.	: 0,000			

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa angka korelasi berganda (R) sebesar 0,689. Dimana angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) memiliki hubungan yang erat. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Dosen pada UIN Suska Riau.

Adapun angka Adjusted R square (Adj R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,461, menunjukkan bahwa 46,1% Kinerja Dosen (Y) pada UIN Suska Riau bisa diterangkan dengan variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 53,9% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penggunaan teknik analisis data regresi berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Dosen.

Berdasarkan Tabel 3 di atas maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,450 + 0,682 X_1 + 0,147 X_2$$



Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18,450 satuan menunjukkan peningkatan Kinerja Dosen jika variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dianggap konstan (*ceteris paribus*).
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) = 0,682 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Kompetensi Profesional, maka Kinerja Dosen akan naik sebesar 0,682 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,147 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Dosen akan naik sebesar 0,147 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis pertama yaitu "Diduga Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen pada UIN Suska Riau" digunakan uji Anova atau F test, dengan ketentuan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen pada UIN Suska Riau.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen pada UIN Suska Riau.

Dari Tabel 5 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah sebesar 35,704 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,11 dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} = 35,704 > F_{tabel} = 3,11$ . Dengan demikian Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen pada UIN Suska Riau.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada Tabel 4 dibawah ini:



**Tabel 4**  
**Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	Beta	t- hitung	t- tabel	Sig
Kompetensi Profesional ( $X_1$ )	0,629	7,210	1,990	0,000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,136	1,564	1,990	0,122

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial, dengan ketentuan:

1. Apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan diantara dua variabel yang diteliti
2. Apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diteliti.

Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t\text{-hitung}$  dengan  $t\text{-tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05:  $2 = 0,25$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - k - 1 = 82 - 2 - 1 = 79$ .

Pada  $t\text{-tabel}$  diperoleh nilai  $t$  nya sebesar 1,990. Maka hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah:

1. Nilai  $t\text{-hitung}$  variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) adalah 7,210. Hal ini melebihi nilai  $t\text{-tabel}$  1,990. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Dosen pada UIN Suska Riau berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.
2. Nilai  $t\text{-hitung}$  variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 1,564. Dalam hal ini nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada  $t\text{-tabel}$  1,990. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Dosen pada UIN Suska Riau berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ), sedangkan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ).

Berdasarkan pada hasil analisis sebelumnya terbukti bahwa variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen UIN Suska Riau. Sedangkan pembuktian secara parsial diketahui bahwa variabel Kompetensi Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Untuk mengoptimalkan kinerja dosen, harus diupayakan peningkatan kompetensi profesional, sehingga salah satunya dapat memberikan peluang bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan baik formal maupun non formal. Apalagi dengan adanya tuntutan dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab V pasal 45 mengatakan "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Dan hal ini telah dilakukan pada Dosen tetap, baik Dosen PNS maupun Dosen Kontrak di lingkungan UIN Suska Riau yang harus melaksanakan pendidikan bagi mereka yang belum S.2. Karena menurut pasal 46 ayat (2) bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan b) lulusan program doktor untuk program pasca sarjana.

Untuk itu pihak dosen sendiri harus memiliki kemauan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan skill serta kompetensinya sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, dan bagi pihak pimpinan perguruan tinggi diharapkan memberikan dorongan atau semangat kepada para dosen untuk terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kompetensinya.

Dosen yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tercermin dari menjalankan tugasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000: 162) bahwa alasan-alasan yang mendorong dosen untuk melakukan sesuatu tugasnya dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu (a) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja dosen. Oleh karena itu, kebutuhan akan berprestasi akan mendorong dosen untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dosen akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan kemungkinan untuk itu akan diberikan kesempatan. Dosen menyadari hanya dengan mericapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada gilirannya akan memiliki serta memenuhi kebutuhannya, (b) kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak



yang akan memotivasi semangat bekerja dosen, (c) kebutuhan akan kekuatan merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja dosen.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja dosen UIN Suska Riau secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Rendahnya motivasi ini bisa disebabkan oleh motivasi kerja yang berasal dari dalam dan dari luar individu dosen. Misalnya dorongan dari dalam diri dosen yang bersangkutan yang disebabkan oleh keterbatasan dalam mengembangkan potensi diri yang dimiliki. Sedangkan dorongan dari luar dipengaruhi oleh pimpinan dan teman sejawat. Seorang pimpinan yang ingin meningkatkan kinerja dosen dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan dosen, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar. Disamping itu harus dipenuhi insentif yang jelas gunanya untuk memotivasi dengan memberikan hadiah kepada dosen yang berprestasi di atas prestasi standar. Dalam hal ini teman sejawat juga mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja dosen.

Dalam mengadakan pengukuran terhadap kinerja, sering didasarkan pada formula *Performance = Ability x Motivation*. (TR. Mitchell, 1987: 327). Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap kemampuan dan motivasi. Adapun aspek-aspek dari motivasi adalah kualitas hasil kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, dan komunikasi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen UIN Suska Riau. Hal ini berarti bahwa pimpinan memberikan motivasi bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti Diklat sesuai dengan pendidikan dan bidang ilmu masing-masing. Disamping itu pimpinan juga berusaha untuk memberikan kesejahteraan yang sesuai dan layak bagi dosen.

## PENUTUP

Secara kuantitatif diperoleh model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 18,450 + 0,682 X_1 + 0,147 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,450 satuan menunjukkan peningkatan Kinerja Dosen jika variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dianggap konstan (*ceteris paribus*).



- Koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) = 0,682 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Kompetensi Profesional, maka Kinerja Dosen akan naik sebesar 0,682 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
  - Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,147 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Dosen akan naik sebesar 0,147 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
2. Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan, dengan menggunakan Uji Anova atau F test, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 35,704 dan  $F_{tabel}$  3,11 dengan ( $\alpha$ ) 5%. Dimana  $F_{hitung} = 35,704 > F_{tabel} = 3,11$ , sehingga dapat disimpulkan Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen UIN Suska Riau.
  3. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial, dengan menggunakan Uji t, yaitu sebagai berikut:
    - a. Nilai t-hitung variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) adalah 7,210. Hal ini melebihi nilai t-tabel 1,990. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Dosen pada UIN Suska Riau berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.
    - b. Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 1,564. Dalam hal ini nilai t hitung lebih kecil dari pada t-tabel 1,990. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Dosen pada UIN Suska Riau berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini disebabkan dorongan dari dalam diri dosen yang bersangkutan karena keterbatasan dalam mengembangkan potensi diri yang dimiliki, sedangkan dorongan dari luar dipengaruhi oleh pimpinan dan teman sejawat. Serta perhatian pimpinan dalam bentuk pemberian insentif.
  4. Selanjutnya dari koefisien Adjusted R square ( $Adj R^2$ ) adalah sebesar 0,461, menunjukkan bahwa 46,1% Kinerja Dosen (Y) pada UIN Suska Riau bisa diterangkan dengan variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 53,9% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

1. Untuk lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya, para dosen harus menambah dan meningkatkan pengetahuan dan skillnya melalui program pendidikan S.2 dan S.3 serta mengikuti berbagai macam Diklat yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.
2. Para pimpinan diharapkan memberikan dukungan dan kesempatan bagi para dosen untuk meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan menganjurkan untuk mengikuti berbagai program Diklat yang diadakan oleh berbagai pihak.
3. Diharapkan penelitian ini menjadi referensi buat penelitian selanjutnya.□

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, MI (2003), *Manajerial*, Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi UPI, Bandung
- B Werther, William, Jr, dan Keith Davis (1993), *Human Resources and Personnel Management*, New York: Mc Graw-Hill.
- Darma, S. (2002), *Paradigma Baru MSDM*, Amara Books, Yogyakarta.
- Debdikbud. (1980), *Pedoman Pelaksanaan PPSPTK*, Buku II. Jakarta: Ditjen Dikti
- Furtwengler, Dale (2002), *Penilaian Kinerja*, ANDI Yogyakarta.
- Gibson (2003), *Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000), *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*, Jakarta, Terjemahan Edisi Keempat, Erlangga
- Hariandja, T Marihot (2002), *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan (2000), *MSDM*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, Iqbal (2002), *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Harris, Michael (1997), *Human Resources Management A Practical Approach*, New york: Harcourt Brace.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard (1995), *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber-Sumber Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001
- Mc Kenna, Eugene and Nic Beech (2001), *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Mitchell, T.R dan Larson (1987), *People and Organizations, An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore, McGraw – Hill Inc.
- Muhibbin (2003), *Psikologi Pendidikan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.



- Penggabean, Mutiara (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi (1999), *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*, BPFE Yogyakarta.
- Riduwan (2003), *Skala Pengukuran Variable-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Yogyakarta
- Sedarmayanti (2004), *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Masdar Maju, Bandung.
- Siagian SP (2002), *Kiat Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono (2000), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sunarto dan Sahedhy Noor (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UST, Yogyakarta
- Sumartiningsih Fr (2004), *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen*, Tesis Program Pascasarjana, UPI. Tidak diterbitkan
- Surya, M (2004), *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Pustaka Bani Quraisi, Bandung.
- Tilaar, H AR (1998), *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*, Tera Indonesia, Jakarta.
- Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Depdiknas RI, Jakarta
- Umar, Husein (2001), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usman, MU (2005), *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.